

BGer 8C_376/2023 vom 29. November 2023

Bundesgericht, 2023-11-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_376_2023

FR: TF 8C_376/2023 du 29 novembre 2023

IT: TF 8C_376/2023 del 29 novembre 2023

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 148 V 366 consid. 3.3; 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de manière claire et détaillée. Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let . c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). En revanche, il est possible de faire valoir que sa mauvaise application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1; 143 I 321 consid. 6.1; 142 III 153 consid. 2.5).

Appelé à revoir l'application ou l'interprétation d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motif objectif et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution paraît également concevable, voire préférable (ATF 148 I 145 consid. 6.1; 147 I 241 consid.

6.2.1; 145 II 32 consid. 5.1).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la résiliation immédiate des rapports de travail du recourant.

E. 4

Selon l' art. 99 al. 1 LTF , aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente.

Le 6 novembre 2023, l'intimée a produit des coupures de presse ayant trait à la condamnation pénale, en septembre 2023, d'un agent pastoral dans le canton du Jura. Relevant que les faits qui y sont relatés ressemblent à ceux qui sont reprochés au recourant dans le cadre de la présente procédure, elle requiert du Tribunal fédéral qu'il prenne des renseignements écrits auprès de la justice jurassienne, afin de déterminer s'il s'agit bien d'une affaire concernant le recourant et, dans l'affirmative, de se faire remettre le jugement pénal. L'éventuelle condamnation pénale du recourant n'étant pas notoire, les faits et moyens de preuve nouveaux présentés par l'intimée ne peuvent pas être pris en considération (cf. ATF 143 II 224 consid. 5.1 a contrario). Il ne sera donc pas donné suite à la réquisition de preuve de celle-ci.

E. 5

L'ordonnance sur le personnel de la CEC du 11 novembre 2015 ne contient pas de disposition en matière de résiliation immédiate des rapports de travail. En application de l'art. 50 al. 1 de cette ordonnance, l' art. 337 CO est applicable au titre de droit public supplétif.

E. 5.1

Aux termes de l' art. 337 CO , l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, première phrase); sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

E. 5.2

La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 443 consid. 7.3), elle doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité et les arrêts cités). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des

circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 précité). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 précité; 130 III 28 consid. 4.1 précité).

E. 5.3.1

En droit privé du travail, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, sous peine de déchéance; si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé à la résiliation immédiate, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de la partie qu'elle prenne la décision de résilier le contrat immédiatement; de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et les jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 précité consid. 6.3.2). Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 précité; 130 III 28 consid. 4.4 précité).

E. 5.3.2

Ces principes jurisprudentiels, développés au regard de l' art. 337 CO , ne sont pas sans autre transposables aux rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmes des soupçons. L'intéressé bénéficie en outre des garanties propres à la procédure administrative, en particulier du droit d'être entendu. Enfin, indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct, mais dépend de l'autorité d'engagement ou d'une autorité de surveillance. Des motifs objectifs (droit d'être entendu, spécificités de la procédure administrative) peuvent ainsi justifier selon les cas d'accorder à l'employeur de droit public un délai de réaction plus long qu'en droit privé, mais celui-ci ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (ATF 138 I 113 consid. 6.4.1 et 6.5; arrêt 8C_204/2020 du 17 août 2020 consid. 4.2.3 et les arrêts cités).

E. 6.1

En l'espèce, la commission a retenu que la lecture seule de l'ordonnance d'extension des poursuites suffisait à établir que le rapport de confiance nécessaire au maintien du contrat de travail n'existait plus. Les agissements décrits dans cette ordonnance ainsi que ceux qui ressortaient de l'audition de l'abbé E. _____ n'étaient en effet pas compatibles avec les fonctions professionnelles du recourant, d'autant moins que celui-ci avait des contacts avec des adolescents dans le cadre desdites fonctions et que l'Eglise catholique se devait désormais d'appliquer une tolérance zéro. Le recourant occupait par ailleurs une position de cadre depuis le 1

er août 2021 et il était régulièrement en contact avec des jeunes filles à travers ses différentes charges. Il avait une fonction représentative, de sorte que son poste impliquait une conduite irréprochable et respectueuse des règles de la société civile et de l'Eglise. Les faits qui lui étaient reprochés étaient graves et il avait admis avoir eu des gestes de tendresse inhabituels et inappropriés envers une fille mineure. Compte tenu de ces éléments, la rupture du lien de confiance était évidente et justifiait un licenciement immédiat.

E. 6.2

L'autorité précédente a ensuite relevé que la communication du recourant à l'intimée du 31 mars 2022 faisait suite à une décision du Tribunal cantonal de la République et canton du Jura autorisant le Ministère public à informer les employeurs du recourant, la procédure pénale étant ouverte depuis au moins 2021. C'était toutefois par le courrier du procureur général du 26 avril 2022 que l'intimée avait été officiellement informée des faits reprochés à son employé, et qu'elle avait pris la mesure de la gravité des faits contenus dans l'ordonnance d'extension des poursuites. Par courrier du 2 mai 2022, l'intimée avait sans tarder informé le recourant de l'ouverture d'une procédure administrative et suspendu l'intéressé. Elle avait pris ensuite différents renseignements et avait notamment eu accès aux déclarations de l'abbé E. _____ auprès du Ministère public. Elle avait en outre pris connaissance de la décision du tribunal cantonal portant sur l'autorisation d'informer les employeurs du recourant. Le 11 mai 2022, celui-ci s'était déterminé sur la procédure administrative ouverte contre lui. La décision de licenciement immédiat du 30 mai 2022 était intervenue dans un délai raisonnable. Le fait que le courrier du 2 mai 2022 ne mentionnait pas que la procédure administrative pouvait aboutir à une résiliation immédiate des rapports de travail n'était pas déterminant, dès lors que le recourant devait bien se douter, au vu des circonstances, que la procédure en question pouvait déboucher sur un licenciement immédiat. Il était de surcroît assisté d'une mandataire professionnelle.

E. 6.3

La commission a enfin estimé que même si le recourant devait être acquitté des faits qui lui étaient reprochés, il avait tout de même admis avoir eu des comportements inappropriés et inadéquats avec des jeunes filles. Ces comportements avaient été constatés par des tiers, notamment par l'abbé F. _____. Les agissements du recourant ayant par ailleurs alimenté la chronique, il était manifeste que son maintien dans ses fonctions aurait perturbé gravement le fonctionnement de l'intimée et l'Eglise catholique-romaine jurassienne dans son ensemble. Le licenciement n'était donc pas abusif.

E. 7.1

Se plaignant d'une constatation incomplète des faits, le recourant soutient que l'état de fait dressé par la commission serait lacunaire. Celle-ci n'aurait fait mention ni de la procédure administrative ouverte le 2 mai 2022, ni des investigations qui s'en seraient suivies, ni de la décision de licenciement du 30 mai 2022. La décision entreprise ne ferait pas non plus référence aux bons rapports de travail du recourant.

Ce faisant, le recourant n'expose pas en quoi l'établissement des faits par l'instance précédente serait arbitraire ou résulterait d'une violation du droit. Il n'y a donc pas lieu de tenir compte d'un état de fait qui divergerait de celui qui est contenu dans l'arrêt attaqué (cf. consid. 2.1 supra). En tout état de cause, la décision attaquée mentionne bien, dans sa partie "en droit", le courrier de l'intimée du 2 mai 2022, les mesures prises par celle-ci dans le cadre de la procédure administrative ainsi que sa décision du 30 mai 2022. Cette manière de

détailler certains faits dans la partie "en droit" de la décision n'est pas critiquable.

E. 7.2

Le recourant reproche en outre à la commission d'avoir constaté de manière manifestement inexacte que ses agissements avaient alimenté la chronique (cf. consid. 6.3 supra). Dès lors qu'un seul article de presse concernant l'affaire sous revue serait paru, sans provoquer de retentissement particulier au sein de la population, il serait arbitraire de retenir que son comportement aurait alimenté la chronique. Ce grief tombe à faux. Le recourant admettant qu'au moins un article le concernant a été publié dans la presse régionale, il n'apparaît pas insoutenable d'en déduire que les agissements qui lui sont reprochés ont alimenté la chronique.

E. 8.1

Le recourant se plaint ensuite, dans un même grief, d'une violation de l' art. 337 CO ainsi que d'une violation de son droit d'être entendu. Il fait grief à la commission de ne pas avoir analysé la gravité subjective des manquements retenus à son encontre. Au vu du déroulement des événements, la rupture du lien de confiance serait intervenue en date du 27 avril 2022, au moment de la réception par l'intimée du courrier du procureur général envoyé le jour précédent. Lors de l'envoi du courrier du 2 mai 2022 au recourant, l'intimée aurait donc déjà eu connaissance de tous les faits fondant le licenciement immédiat. Dans ce courrier, elle a toutefois indiqué que la procédure administrative visait à "évaluer si la poursuite des rapports de travail [était] possible et, si oui, à quelles conditions". Cette formulation démontrerait que l'intimée tenait pour possible la poursuite des rapports de travail, ce qui permettrait de conclure que d'un point de vue subjectif, la gravité des faits reprochés au recourant ne justifiait pas, pour l'intimée, une résiliation immédiate du contrat de travail.

E. 8.2.1

Le droit d'être entendu, garanti par l' art. 29 al. 2 Cst. , implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision, afin que le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et afin que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. Le juge doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision (ATF 146 II 335 consid. 5.1; 143 III 65 consid. 5.2; 139 IV 179 consid. 2.2), de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 145 IV 407 consid. 3.4.1 in fine; 143 IV 40 consid. 3.4.3; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 139 IV 179 consid. 2.2). Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4; 142 II 154 consid. 4.2; 139 IV 179 consid. 2.2). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1).

E. 8.2.2

En l'espèce, il ressort à tout le moins implicitement de la motivation de la commission que celle-ci a estimé que le comportement du recourant avait effectivement abouti à une rupture du rapport de confiance. Elle a exposé les raisons pour lesquelles les manquements reprochés au recourant étaient propres à détruire le rapport de confiance qui le liait à son employeur, en concluant que la rupture de ce lien de confiance était évidente (cf. consid. 6.1 supra). Elle a ensuite expliqué pour quels motifs elle considérait que l'intimée n'avait pas

tardé à signifier la rupture immédiate des relations de travail au recourant (cf. consid. 6.2 supra), ce qui revient à admettre que l'intimée n'a pas laissé penser qu'elle pouvait s'accommoder de la continuation des rapports de travail. La commission n'a donc pas violé son obligation de motiver.

E. 8.3

Pour le reste, le recourant n'allègue pas que cette autorité aurait appliqué le droit cantonal - à savoir l'art. 337 CO au titre de droit public supplétif - de manière arbitraire. Sur ce point, le recours ne répond manifestement pas aux exigences de motivation de l'art. 106 al. 2 LTF (cf. consid. 2.2 supra). Il n'y a donc pas lieu de l'examiner plus avant sur ce point. On notera tout de même, pour répondre brièvement au grief du recourant, que le libellé du courrier de l'intimée du 2 mai 2022 ne prête pas le flanc à la critique; celle-ci aurait en revanche violé le droit d'être entendu du recourant si dans les faits, son licenciement était déjà certain avant même de l'entendre (cf. arrêts 8C_7/2021 du 27 août 2021 consid. 4.1; 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2, non publié in ATF 140 I 320).

E. 9.1

Dans un même et dernier grief, le recourant se plaint d'une violation de l'art. 337 CO et d'une violation de son droit d'être entendu. Il reproche à l'intimée de ne jamais lui avoir communiqué l'éventualité d'un licenciement avec effet immédiat. Le contenu du courrier du 2 mai 2022 aurait au contraire laissé penser que des mesures d'adaptation, une modification du cahier des charges ou un changement de poste étaient envisageables. Le recourant aurait ainsi été induit en erreur et aurait ignoré qu'il risquait un licenciement immédiat. Par ailleurs, l'intimée n'aurait pas agi avec suffisamment de célérité. Elle aurait rendu sa décision treize jours ouvrables après la réception de la prise de position du recourant du 11 mai 2022 et ladite décision aurait été notifiée plus d'un mois après la connaissance des faits, sans qu'aucun motif objectif ne soit de nature à expliquer une si longue attente.

E. 9.2.1

Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst. , comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1; 135 I 279 consid. 2.3). Le droit de s'exprimer sur tous les points importants avant qu'une décision ne soit prise s'applique sans restriction pour les questions de fait. Pour ce qui est de la qualification juridique de ceux-ci, ce droit ne vaut que lorsqu'une partie change inopinément son point de vue juridique ou lorsqu'une autorité envisage de fonder sa décision sur une norme ou un motif juridique qui n'a jamais été évoqué au cours de la procédure et dont aucune des parties ne s'était prévalu, ni ne pouvait supputer la pertinence, lorsque la situation juridique a changé ou lorsqu'il existe un pouvoir d'appréciation particulièrement large (ATF 145 IV 99 consid. 3.1; 145 I 167 consid. 4.1; 130 III 35 consid. 5).

En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1 et l'arrêt cité).

E. 9.2.2

En l'espèce, le recourant a été clairement informé, par pli de l'intimée du 2 mai 2022, que la poursuite des rapports de travail était compromise ou à tout le moins sérieusement menacée. Au terme de sa correspondance, l'intimée a ainsi expressément fait savoir à son employé que la procédure administrative pouvait aboutir à une rupture desdits rapports de travail. Le recourant a été invité à se déterminer sur les manquements qui lui étaient reprochés, ce qu'il a fait le 11 mai 2022. Vu la nature des manquements en question, il devait s'attendre à la possibilité d'un licenciement immédiat, d'autant plus qu'il était déjà représenté par une avocate. L'intimée n'avait pas à solliciter spécifiquement son point de vue sur la conformité au droit d'une éventuelle résiliation immédiate des rapports de travail. Le grief tiré d'une violation du droit d'être entendu doit ainsi être écarté.

E. 9.3

S'agissant du laps de temps dans lequel l'intimée a réagi aux manquements du recourant, celui-ci ne démontre pas en quoi l'autorité précédente aurait versé dans l'arbitraire en appliquant le droit cantonal, de sorte que sur ce point également, le recours ne répond manifestement pas aux exigences de motivation de l'art. 106 al. 2 LTF (cf. consid. 2.2 supra). Au demeurant, le licenciement est intervenu environ un mois après la communication officielle du procureur général à l'intimée. Les faits à l'origine du licenciement ne se sont pas produits alors que le recourant travaillait pour l'intimée, de sorte que celle-ci a dû se renseigner auprès de la justice pour être en mesure de les établir et d'en prendre la mesure. En outre, la décision de résiliation des rapports de travail n'a pas été prise par le supérieur hiérarchique du recourant, mais par un collègue de plusieurs personnes, à savoir les membres du Conseil de la CEC. Dans ces conditions, il n'apparaît pas insoutenable de retenir - comme la commission - que l'intimée a rendu sa décision dans un délai pouvant encore être qualifié de raisonnable. Il s'ensuit que le recours, entièrement mal fondé, doit être rejeté.

E. 10

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.